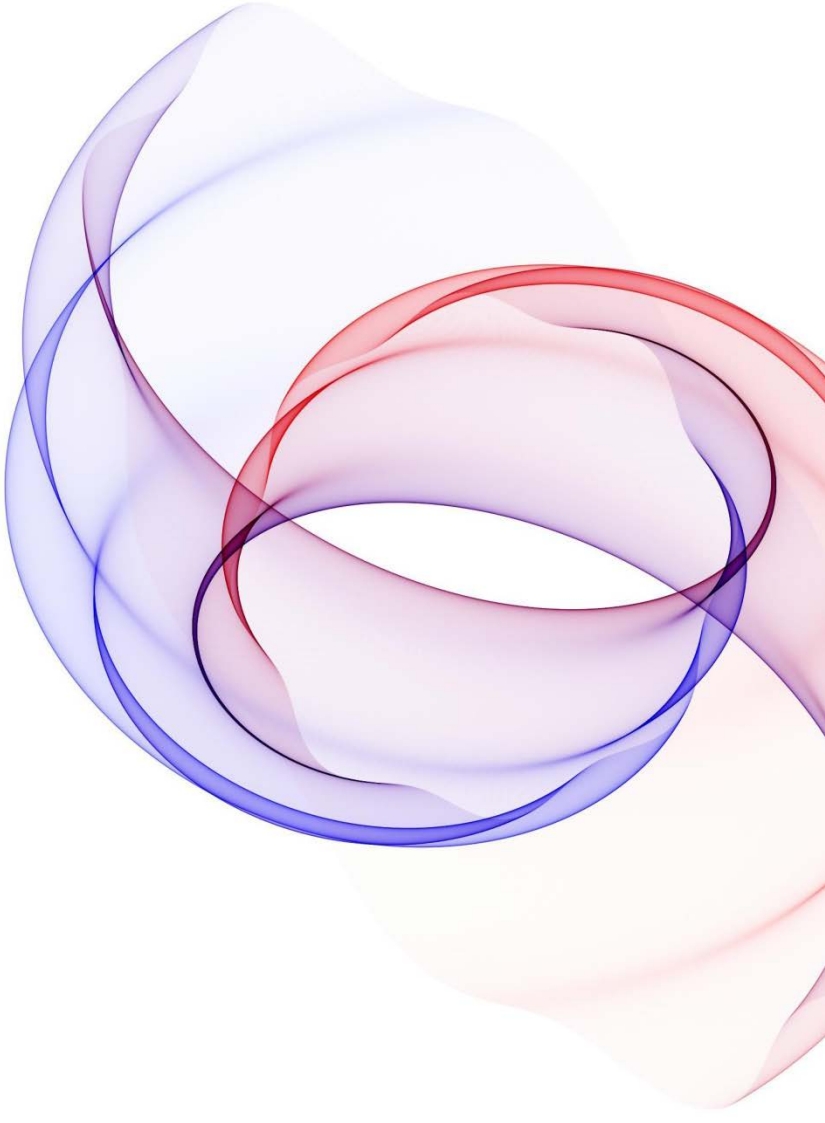
ALLEN & OVERY

Me Gabrielle Eynard

Les congés: mode d'emploi pour l'employeur



© Allen & Overy 2013

Introduction

- Tout salarié a un droit inaliénable au congé
- Code du travail = minimum légal
- Possibilité de déroger aux règles dans un sens plus favorable
- Finalité du congé = repos et loisir
- Année de calendrier = année de congé
- Contre-partie du travail
- Prise du congé en nature

© Allen & Overy 2013

Le congé annuel de récréation

Base légale

Articles L.233-1 à L.233-20

Durée du congé annuel

– Minimum 25 jours ouvrables par année (indépendamment de l'âge du salarié ou de son ancienneté)

→ une semaine compte au maximum pour 5 jours ouvrables

= 5 semaines de congé / année

– Un 12ème par mois de travail entier (= 2,083 jours par mois)

© Allen & Overy 2013

Le congé annuel de récréation

Fixation des congés

– Principe

  – selon les désirs du salarié et
  – pendant l'année de calendrier (jusqu'au 31 décembre)
  – à la demande du salarié: fixation au moins 1 mois à l'avance

– Exceptions

  – besoins du service
  – désirs justifiés d'autres salariés
  – délai d'attente durant les 3 premiers mois de service
  – cas de report (au-delà du 31 décembre de l'année en cours)

© Allen & Overy 2013

Le congé annuel de récréation

Cas de report du congé au-delà du 31 décembre

– Congé de la 1ère année de travail

– Congé refusé (besoins de service/désirs d'autres salariés)

→ Report exceptionnel jusqu'au 31 mars de l'année suivante

– Congé maternité

– Congé parental

→ Report dans les délais légaux (31 décembre de l'année en cours ou 31 mars de l'année suivante)

– Congé maladie

→ Revirement depuis CJCE Arrêt du 20.01.2009 / TTLux 25.02.2009

– Accord des parties – mention sur la fiche de salaire

© Allen & Overy 2013

Le congé annuel de récréation

Incidence de la maladie sur le congé annuel

– La maladie dûment constatée = période effective de travail → génère un droit à des congés de récréation

– La maladie interrompt le congé de récréation

– La maladie justifie le report du congé annuel de récréation d'une année à l'autre si la maladie a empêché le salarié de prendre ses congés

Exemple: Le salarié bénéficie d'un solde de 15 jours de congé

– En cas de maladie ininterrompue de septembre à fin décembre, le solde de congé pourra être reporté sur l'année suivante jusqu'au 31 mars

– En cas de maladie de septembre à fin novembre, les congés devront être pris avant la fin de l'année calendrier

© Allen & Overy 2013

Le congé annuel de récréation

Dérogations au libre choix du salarié

– Dans le secteur HORECA

  – le personnel ne pourra exiger la fixation de son congé annuel au courant de la période de la saison touristique allant du 15 juin au 15 septembre de l'année de calendrier

– Dans l'agriculture et la viticulture

  – le personnel ne pourra exiger la fixation de son congé annuel pendant la période de grands travaux allant du 1er juin au 31 octobre de l'année de calendrier

– Pour les apprentis

  – le congé doit être accordé pendant les vacances de l'enseignement professionnel

© Allen & Overy 2013

Le congé annuel de récréation

Congé collectif

- Fixation d'un commun accord du congé collectif avec la délégation du personnel sinon avec l'ensemble des salariés
- Notification au plus tard au courant du premier trimestre de l'année de référence
- Si le droit au congé < congé collectif
  - Le salarié bénéficie du congé collectif
- Congé collectif coïncidant avec un congé de maladie
  - Le salarié bénéficiera du congé annuel à une autre période

© Allen & Overy 2013

Le congé annuel de récréation

Refus du congé

– Refus du congé si les absences injustifiées du salarié dépassent 10% du temps de travail (calculées sur la partie de l'année écoulée)

≠ absences injustifiées

- Maladie, maternité, accident
- Période de préavis
- Jours fériés légaux
- Grève légale etc

→ assimilation à des jours de travail effectifs

© Allen & Overy 2013

Le congé annuel de récréation

Refus du congé (suite)

– Possibilités de refus encadrées par le code

Refus réitéré de l'employeur d'accorder des congés = violation de ses obligations pouvant justifier une démission du salarié

– Jurisprudence

L'employeur ne peut systématiquement refuser à son salarié tout congé sauf à violer son obligation légale, dès lors que le congé payé est conçu comme le droit à une période de repos forcé périodique justifiée par un souci de santé du travailleur et qui est la contrepartie légale du travail effectivement presté par le salarié pour son employeur, ce droit au congé ne pouvant par ailleurs pas être remplacé par le paiement d'une indemnité compensatoire pour jours de congés non pris sauf en cas de résiliation du contrat de travail. (arrêt de la CSJ du 8 novembre 2012)

© Allen & Overy 2013

Le congé annuel de récréation

Réponse de l'employeur

– Obligation de loyauté = réponse endéans un délai raisonnable

Absence de réponse ≠ autorisation tacite à la demande de congé

– Jurisprudence

> La faute commise par le salarié en restant absent du lieu de travail pour avoir pensé, à tort, que le silence gardé par l'employeur valait acceptation de sa demande de congé, est atténuée par la faute contractuelle commise par l'employeur qui s'est abstenu de fournir une réponse à la demande de congé. L'absence injustifiée de B. n'est donc pas constitutive d'une faute de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. (jugement du TT du 27 octobre 2011 n° 2339/11)

© Allen & Overy 2013

Le congé annuel de récréation

Annulation d'un congé accordé

– Un congé précédemment accordé par l'employeur peut, en présence de circonstances exceptionnelles, être annulé par ce dernier

– Jurisprudence

Congé initialement accordé puis retiré en raison du besoin impérieux de l'employeur de tous les salariés pour déménager le magasin. L'absence du salarié pendant la période de congé initialement fixée constitue une absence injustifiée, valant motif de licenciement avec effet immédiat (arrêt de la CSJ du 2 mai 1996, n°17959 du rôle)

– Annulation toujours possible d'un commun accord des parties

© Allen & Overy 2013

Le congé annuel de récréation

Interdiction pendant le congé

Pas de travail rémunéré

- Travail non-rémunéré?

- Jurisprudence

Aucune disposition légale n'impose au salarié qui entend durant son congé de récréation s'adonner à une activité non rémunérée de quelqu'ampleur qu'elle soit de solliciter l'accord préalable de l'employeur.

Pour autant que cette activité n'entraîne pas de répercussions sur l'exécution ultérieure du contrat de travail, elle ne saurait constituer un motif de licenciement (arrêt de la CSJ du 6 décembre 2012, n°37735)

© Allen & Overy 2013

Le congé annuel de récréation

Congé et licenciement

- Aucune interdiction
- Point de départ du délai de préavis
  - pendant congé

Pendant un congé sans solde, le délai de préavis prend effet à l'expiration de ce congé

- L'employeur ne peut pas obliger le salarié à prendre ses congés restants pendant la période de préavis
- Le congé naît pendant une dispense de travail

© Allen & Overy 2013

Le congé annuel de récréation

Congé et licenciement (suite)

– Nouvel emploi pendant le préavis → l'employeur initial est dispensé du paiement de l'indemnité compensatoire pour congé non pris dès le moment où le salarié a trouvé un nouvel emploi

– Analyse du solde de congé à l'expiration de la relation de travail

  – Congé pris < congé dû

    →Paiement d'une indemnité pour jours de congé non-pris

  – Congé pris > congé dû

    →Répétition de l'indu = obligation pour le salarié de rembourser l'indemnité pour les jours de congé pris en trop

© Allen & Overy 2013

Le congé annuel de récréation

Salarié à temps partiel

- Base légale L.123-6
  - proratisation
- Exemple:
  - plein temps (40 heures/sem.) = 25 jours = 200 heures de congé annuel de récréation
  - mi-temps (20 heures/sem.) = 100 heures
  - temps partiel
    - 200/40 x **Y** = **Z**

      Y = nombre d'heures prestées par semaine auprès d'un employeur

      Z = nombre d'heures de congé annuel de récréation

© Allen & Overy 2013

Le congé annuel de récréation

Livre de congé

– Tenue d'un livre de congé

Présentation du registre à la demande de la part de l'ITM

– Charge de la preuve → employeur

Sanctions

– Peine d'emprisonnement de 8 jours à 1 mois et/ou

– Amende de 251 à 5.000.-€

© Allen & Overy 2013

Le congé annuel de récréation

Check list – Congé de la 1ère année de service

- Délai d'attente durant les 3 premiers mois de service..... ✓
- 1/12 par mois de travail entier……..…….. ✓
- Fraction > 15 jours calendrier = mois entier…….. ✓
- Fraction > 0,5 jours = jour entier …….. ✓
- Report sur l'année suivante…….. ✓

© Allen & Overy 2013

Le congé annuel de récréation

Check list – Congé en cas de fin du contrat de travail

- 1/12 par mois de travail entier…….. ✓
- Fraction > 15 jours calendrier = mois entier…….. ✓
- Paiement si congé non pris à la fin du contrat…….. ✓
- Demande de remboursement si congé pris excède congé dû…….. ✓

© Allen & Overy 2013

Le congé annuel de récréation

Check list – Situations générant du congé

- Travail effectif (également durant période de préavis)…….…….……... ✓
- Absences pour cause de maladie ou d'accident…….. ✓
- Absences en vertu d'une autorisation de l'employeur (dispense de travail, congés)…….. ✓
- Congé maternité……..... ✓
- Congé parental……X
- Congé sans solde……..X

© Allen & Overy 2013

Le congé annuel de récréation

Check list – Calcul de l'indemnité de congé (article L.233-14)

- Salaire journalier moyen des 3 mois précédant congé…… ✓
- (Salaire mensuel brut/173) x nombre d'heures de travail journalier…… ✓
- Prise en compte de majorations mais exclusion des avantages non-périodiques……... ✓
- Salaire variable: moyenne des 12 mois précédents……. ✓

© Allen & Overy 2013

Le congé annuel de récréation

Cas pratique – Exemple

- Salarié: 3 ans d'ancienneté travaillant 8h/jour et 40h/semaine
- malade du 1er novembre 2012 jusqu'au 28 janvier 2013
- Licenciement avec préavis le 29 janvier 2013 (remise en mains de la lettre de licenciement avec dispense intégrale de prester préavis)
- Pas de clause particulière dans le contrat de travail relatif au congé
- Congé pris en 2012: 20 jours
- Salaire mensuel: 3.460.-€

© Allen & Overy 2013

Le congé annuel de récréation

Cas pratique (suite) – Solution

- Déterminer le nombre de jours de congé non pris
- Report de (25-20=) 5 jours de 2012?
  - CJCE Arrêt du 20.01.2009/TTLux 25.02.2009
- Déterminer date de fin du contrat
  - 31 mars 2013
- Quid du préavis?
  - pendant dispense congé continue à naître

© Allen & Overy 2013

Le congé annuel de récréation

Cas pratique (suite) – Solution

- Jours de congé non pris?
  - 2012: 5 jours
  - 2013: (3/12 x 25 =) 6.25 jours
- Indemnité journalière?
  - (3460/173) x 8 = 160

→ Total: (5 x 160) + (6.25 x 160) = 1.800.-€

© Allen & Overy 2013

Le congé extraordinaire

Base légale

Article L. 233-16

Cas d'ouverture prévus par le Code

– 1 jour avant l'enrôlement au service militaire

– 1 jour pour le décès d'un parent ou allié du deuxième degré (grands-parents, petits-enfants, frères et sœurs, beaux-frères et belles-sœurs)

– 2 jours pour le père en cas de naissance d'un enfant légitime ou naturel reconnu

© Allen & Overy 2013

Le congé extraordinaire

- 2 jours en cas d'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption, sauf si le salarié est bénéficiaire du congé d'accueil
- 2 jours pour chaque parent en cas de mariage d'un enfant ou en cas de déclaration de partenariat d'un enfant
- 2 jours en cas de déménagement
- 3 jours pour le décès d'un conjoint ou du partenaire ou d'un parent au premier degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire (parents, beaux-parents, enfants, gendre et belle-fille)
- 6 jours pour le mariage ou pour la déclaration de partenariat du salarié

© Allen & Overy 2013

Le congé extraordinaire

Cas d'ouverture prévus par convention collective

– Certaines conventions collectives prévoient davantage de jours pour les même cas d'ouverture, d'autres congés pour raisons d'ordre personnel ou encore d'autres modalités

© Allen & Overy 2013

Le congé extraordinaire

Régime

– Inapplicabilité du délai d'attente de 3 mois

– Pas de report: les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment où l'événement y donnant droit se produit, sauf accord contraire avec l'employeur

– Congé avec pleine conservation de la rémunération

– Congé pris en nature

© Allen & Overy 2013

Le congé extraordinaire

Conséquence en cas de survenance de l'évènement

– Le salarié doit informer son employeur de la survenance de l'évènement

– Le salarié, après accord de son employeur, peut s'absenter de son travail avec maintien intégral de son salaire

– Les jours de congé extraordinaire sont rémunérés par l'employeur, selon le même mode de calcul que pour les jours de congé de récréation

© Allen & Overy 2013

Le congé extraordinaire

Moment de la survenance de l'évènement

– Pendant la maladie: le congé extraordinaire est perdu

– Pendant le congé annuel: le congé annuel est interrompu pendant la durée du congé extraordinaire

– Un dimanche, un jour férié légal, un jour ouvrable chômé ou un jour de repos compensatoire: le congé extraordinaire doit être reporté sur le premier jour ouvrable qui suit l'événement ou le terme du congé extraordinaire

© Allen & Overy 2013

Le congé extraordinaire

Congé extraordinaire pour déménagement

– Notion de déménagement

→ changement de domicile officiel, avec formalités administratives auprès de la commune (déclaration de sortie, déclaration d'entrée etc)

≠ Un simple changement de logis n'est pas à assimiler à un déménagement

Un salarié a droit au congé extraordinaire de deux jours pour chacun de ses déménagements

© Allen & Overy 2013

Le congé extraordinaire

Cumul des jours de congé extraordinaire

– Exemple: mariage + déménagement concomitant

→ 2 évènements distincts

= 8 jours de congés extraordinaires
6 jours de congés extraordinaires pour le mariage et 2 jours de congés extraordinaires pour le déménagement

© Allen & Overy 2013

Le congé extraordinaire

Indemnité pour jours de congé extraordinaire non pris?

- Le droit au congé extraordinaire non pris s'éteint
- Jurisprudence
  - CSJ 30 juin 2005 n° 27869

- En cas de refus prouvé de l'employeur > droit à une indemnité pour les jours de congé extraordinaire non pris
- Jurisprudence
  - TT 26 mai 1999

© Allen & Overy 2013

Le congé extraordinaire

Salarié à temps partiel

– Absence de base légale

  – les congés extraordinaires doivent impérativement être pris au moment de l'évènement y ouvrant droit sauf les cas de report spécialement prévus

- Exemple

– Naissance d'un enfant le lundi → 2 jours de congé extraordinaire couvrant le lundi et le mardi

  Horaire de travail du salarié

  – mi-temps 4 heures/jours → 2 x 4 heures de congé

  – mi-temps lundi à mercredi 12.00 → 2 x 8 heures de congé

  – mi-temps lundi, mercredi, vendredi matin → 1 x 8 heures de congé

© Allen & Overy 2013

Les jours fériés légaux

Base légale

Articles L.232-1 à L.232-14

Liste des jours fériés légaux

- le Nouvel An
- le lundi de Pâques
- le 1er mai
- l'Ascension
- le lundi de Pentecôte
- le 23 juin
- l'Assomption
- la Toussaint
- le premier et le deuxième jour de Noël

© Allen & Overy 2013

Les jours fériés légaux

Régime des jours fériés légaux chômés

Jour férié tombe sur un

– jour ouvrable où le salarié aurait normalement travaillé

→ salaire qui lui aurait été dû s'il avait travaillé

– jour ouvrable où le salarié n'aurait pas travaillé

→ jour de congé compensatoire à accorder dans les 3 mois

– jour de semaine où le salarié aurait travaillé ≤ 4 heures

→ salaire qui lui aurait été dû s'il avait travaillé + ½ journée de congé

– dimanche

→ jour de congé compensatoire à prendre dans un délai de 3 mois

© Allen & Overy 2013

Les jours fériés légaux

Régime des jours fériés légaux travaillés

– Si les conditions spéciales de l'entreprise ne permettent pas de chômer pendant un jour férié

→ Salaire du nb d'heure de travail qui auraient normalement été prestées pendant ce jour

+ Majoration de rémunération

→rémunération des heures effectivement prestées

→majoration de 100% des heures effectivement prestées

→+ si le travail pendant un jour férié tombe sur un dimanche = cumul des majorations (+ 70%)

© Allen & Overy 2013

Les jours fériés légaux - Exemples

Dimanche 23 juin 2013

Principe: jour chômé

– jour de congé compensatoire à prendre dans un délai de 3 mois

Exception: jour travaillé à raison de 8 heures

– jour de congé compensatoire à prendre dans les 3 mois

– salaire correspondant aux 8 heures effectivement prestées

– majoration de 100% sur les 8 heures effectivement prestées

– travail du dimanche: 70%

– si heures supplémentaires: repos compensatoire (ou majoration)

© Allen & Overy 2013

Les jours fériés légaux - Exemples

Jeudi 15 août 2013

Principe: jour chômé

– salaire dû si le salarié avait travaillé

Exception: jour travaillé à raison de 4 heures

– salaire dû si le salarié avait travaillé (= 100%)

– salaire correspondant à 4 heures effectivement prestées

– majoration de 100% sur les 4 heures effectivement prestées

– ½ jour de congé compensatoire

– si heures supplémentaires: repos compensatoire (ou majoration)

© Allen & Overy 2013

Les jours fériés légaux

Salarié à temps partiel

- Absence de base légale
  - proratisation
- Exemple
  - plein temps (40 heures/sem.) = 10 jours = 80 heures
  - mi-temps (20 heures/sem.) = 40 heures
  - temps partiel
    - 80/40 x **Y** = **Z**

      Y = nombre d'heures prestées par semaine auprès d'un employeur

      Z = nombre d'heures fériées légales auquel peut prétendre le salarié auprès de cet employeur

© Allen & Overy 2013

Les jours fériés légaux

Salarié à temps partiel (suite)

Le salarié à temps partiel a droit au paiement de son salaire mensuel tel qu'il est prévu par son contrat de travail

– Pour chaque jour férié légal tombant sur un jour pendant lequel le salarié aurait travaillé, l'employeur respecte l'horaire de travail du salarié tel qu'il résulte de son contrat de travail et le rémunère en conséquence

– Pour les jours fériés légaux tombant sur un jour de la semaine pendant lequel le salarié n'aurait pas travaillé, l'employeur applique la méthode du "lissage" (consistant à déterminer le nombre moyen d'heures de travail par jour d'un salarié à temps partiel en divisant son nombre d'heures de travail hebdomadaire par 5 jours ouvrés de la semaine

© Allen & Overy 2013

Les jours fériés légaux

Tenue d'un registre

– Inscription des heures prestées les jours fériés légaux et des rémunérations payées

Présentation du registre à la demande de l'ITM

Sanctions

– Peine d'emprisonnement de 8 jours à 3 mois et/ou

– Amende de 251 à 50.000.-€

© Allen & Overy 2013

Merci de votre attention

These are presentation slides only. The information within these slides does not constitute definitive advice and should not be used as the basis for giving definitive advice without checking the primary sources.

Allen & Overy means Allen & Overy LLP and/or its affiliated undertakings. The term partner is used to refer to a member of Allen & Overy LLP or an employee or consultant with equivalent standing and qualifications or an individual with equivalent status in one of Allen & Overy LLP's affiliated undertakings.

© Allen & Overy 2013